

24. « Les syndicats devraient accepter une baisse des salaires pour sauver des emplois et favoriser des embauches »

- **La grande diversité de situations des entreprises ne permet pas de prendre une position tranchée.**

Certains économistes considèrent que la baisse du chômage passe par celle des salaires. C'est une approche bien trop globale qui ne prend pas en compte la diversité des situations.

Si une entreprise peut être en difficulté pour des problèmes de trésorerie, notamment parce que ses clients payent leur facture plus tard que les délais contractuels ne le prévoient (ce qui est la cause d'un quart des dépôts de bilan), elle l'est le plus souvent parce qu'elle n'arrive pas à dégager un résultat d'exploitation suffisant pour couvrir toutes ses charges courantes (salaires, charges sociales, fournisseurs, loyers, etc.) et les investissements nécessaires à son activité. Une situation qui peut être conjoncturelle ou structurelle.

Dans le cas où une entreprise subit un accident difficilement prévisible (crise conjoncturelle comme en ont connu de nombreux secteurs industriels en 2008, catastrophe sanitaire, fermeture brutale d'un marché pour des raisons géopolitiques, brusque élévation du coût d'une matière première, etc.) et que la situation peut manifestement être redressée dans un avenir relativement proche, la section syndicale et la direction peuvent négocier un accord prévoyant l'utilisation du chômage partiel, une baisse momentanée des salaires (accompagnée ou non d'une baisse du temps de travail) afin de préserver les emplois sous la double condition que des efforts du même ordre soient acceptés par les autres parties prenantes et que des contreparties soient accordées aux salariés une fois l'entreprise sortie de cette difficulté passagère. Le cas de Poclairn Hydraulics, décrit dans *L'Économie, parlons-en !* (11), en est un bon exemple ; il est survenu avant l'ANI de janvier 2013 (voir idée fausse no 19) qui prévoit qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles, l'entreprise a la possibilité, sous réserve de signature d'accords majoritaires, et pendant deux ans maximum, d'avoir recours au chômage partiel ou à des changements de rémunérations, sauf pour celles égales ou inférieures à 120% du smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Lorsque l'entreprise est en difficulté de manière structurelle, ce peut être pour des raisons autres que la masse salariale : gamme de produits obsolète, défaut d'innovation, dépendance trop forte à l'égard d'un seul client, manque de dynamisme commercial, mauvaise politique d'achats, frais généraux excessifs par rapport à l'activité, coûts de transfert au sein du groupe si c'est une filiale, etc.

Si – généralement pour des raisons historiques héritées d'une situation très favorable qui n'a pas perduré – une entreprise a une masse salariale nettement plus élevée que ses concurrents, le dialogue social peut permettre de rechercher un compromis à la condition que les efforts soient équitablement partagés avec les autres parties prenantes et que le compromis trouvé assure – autant que faire se peut – la pérennité de l'entreprise.

Les syndicats ne considèrent pas que la baisse des salaires soit la solution au problème de l'emploi. Ils ne sont pas les seuls à le penser. Lorsque cela permet de préserver l'emploi et à certaines conditions, leur attitude est pragmatique.

(11). Jean-Paul Guillot, Dominique-Anne Michel, *L'Économie, parlons-en !*, op. cit.